



Доклады Объединенной инспекционной группы

Доклад Секретариата

1. Согласно своему плану работы на 2015 г. Объединенная инспекционная группа системы Организации Объединенных Наций (ОИГ) опубликовала шесть докладов, два из которых не имеют непосредственного отношения к ВОЗ¹ либо не предусматривают каких-либо конкретных действий со стороны ВОЗ. Организации касаются следующие доклады за 2015 г.: «Оценка учета проблематики полной и производительной занятости и достойной работы организациями системы Организации Объединенных Наций – краткий доклад» (документ JIU/REP/2015/1); «Политика и практика в области общественной информации и коммуникации в системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/4); «Обзор мероприятий и ресурсов, относящихся к деятельности в связи с изменением климата, в организациях системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/5); и «Анализ внутриорганизационных услуг омбудсмена в масштабах системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/6).

2. К февралю 2017 г. ОИГ опубликовала 11 докладов из числа включенных в ее план работы на 2016 г., четыре из которых не имели непосредственного отношения к ВОЗ² либо не предусматривали конкретных действий со стороны ВОЗ на данном этапе. Также были опубликованы следующие доклады: (а) «Планирование замещения кадров в системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2016/2); (б) «Предупреждение и выявление мошенничества и борьба с ним в организациях системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2016/4);

¹ «Рекомендации в адрес Генеральной Ассамблеи относительно определения параметров проведения всеобъемлющего обзора поддержки, оказываемой системой Организации Объединенных Наций малым островным развивающимся государствам» (документ JIU/REP/2015/2) и «Сотрудничество между региональными комиссиями Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/3).

² «Обзор управления и администрирования в Международном союзе электросвязи» (документ JIU/REP/2016/1); «Всеобъемлющий обзор поддержки, оказываемой системой Организации Объединенных Наций малым островным развивающимся государствам: первоначальные выводы» (документ JIU/REP/2016/3); «Оценка вклада системы развития Организации Объединенных Наций в укрепление национального потенциала статистического анализа и сбора данных для поддержки достижения Целей развития тысячелетия и других международно согласованных целей развития» (документ JIU/REP/2016/5); и «Метаоценка и обобщение результатов оценок Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития с уделением особого внимания деятельности по ликвидации нищеты» (документ JIU/REP/2016/6).

(с) «Всеобъемлющий обзор поддержки малых островных развивающихся государств системой Организации Объединенных Наций: заключительные результаты» (документ JIU/REP/2016/7); (d) «Состояние функции внутренней ревизии в системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2016/8); (е) «Охрана и безопасность в системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2016/9); (f) «Управление знаниями в системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2016/10); и (g) «Административные и вспомогательные службы: роль центров обслуживания в реорганизации административного обслуживания» (документ JIU/REP/2016/11). Кроме того, ОИГ опубликовала служебное письмо по обзору принятия и выполнения рекомендаций Объединенной инспекционной группы Всемирной организацией здравоохранения (документ JIU/ML/2016/18).

3. Комментарии Секретариата в адрес Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций по докладам ОИГ приведены в докладах, размещенных на веб-сайте ОИГ (www.unjiu.org).

ВЫПОЛНЕНИЕ РЕКОМЕНДАЦИЙ, СОДЕРЖАЩИХСЯ В ПРЕДЫДУЩИХ ДОКЛАДАХ

4. В пунктах 5-10 ниже приведена сводная информация о прогрессе в выполнении рекомендаций, предложенных административным руководителям учреждений системы Организации Объединенных Наций в докладах ОИГ, опубликованных в период с января 2015 г. по сентябрь 2016 г., которые имеют непосредственное отношение к ВОЗ и содержат призыв к конкретным действиям на этом этапе.

5. **«Оценка учета проблематики полной и производительной занятости и достойной работы организациями системы Организации Объединенных Наций – краткий доклад» (документ JIU/REP/2015/1)¹.** Что касается рекомендации 6 ОИГ (Исполнительным главам следует поручить своим соответствующим техническим подразделениям вновь изучить свою работу на предмет выявления тех возможных областей, в которых проблематика достойной работы может быть увязана с их деятельностью, и более четко зафиксировать уже имеющиеся связи), то ВОЗ совместно с МОТ и ОЭСР приступила к разработке пятилетнего плана действий по занятости в здравоохранении в контексте экономического роста² с целью выполнения рекомендаций Комиссии высокого уровня по вопросам занятости в области здравоохранения и экономического роста и создания 40 миллионов достойных рабочих мест в секторе здравоохранения и социального обеспечения, с уделением внимания гендерному равенству и условиям труда в учреждениях здравоохранения. Продолжается совместное с МОТ осуществление Глобального плана действий по охране здоровья работающих (резолюция WHA60.26 (2007 г.) о здоровье работающих:

¹ https://www.unjiu.org/ru/reports-notes/Documents/JIU_REP_2015_1_Russian.pdf (по состоянию на 17 марта 2017 г.).

² http://www.who.int/hrh/com-heeg/hrh_heeg_3rdcall/en/ (по состоянию на 17 марта 2017 г.).

глобальный план действий¹⁾, особенно в том, что касается гигиены и безопасности труда работников здравоохранения и разработки совместной методики мониторинга здоровья работающих. О прогрессе в области охраны здоровья работающих будет доложено руководящим органам ВОЗ в 2018 г., а в настоящее время Секретариат разрабатывает «дорожную карту», призванную направить в нужное русло усилия систем здравоохранения по достижению Цели 8 в области устойчивого развития (Содействие неуклонному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех). В отношении международных сотрудников категории специалистов и выше, работающих по срочным и непрерывным контрактам, действует Политика ВОЗ по обеспечению гендерного равенства при укомплектовании штатов, вступившая в силу в январе 2017 года²⁾. В соответствии с этой политикой Секретариат обязан ежегодно на протяжении предстоящих пяти лет обеспечивать как минимум 1,5%-ное увеличение доли сотрудников женского пола уровня Р4 и выше, работающих в Организации по срочным и непрерывным контрактам, учитывая и отслеживая изменение ситуации в этом отношении в штаб-квартире и региональных бюро. Через два года будет проведена оценка этой политики.

6. «Политика и практика в области общественной информации и коммуникации в системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/4)³⁾. Что касается рекомендации 2 ОИГ относительно необходимости на устойчивой основе усиливать стратегическую роль функции общественной информации и коммуникации в системе Организации Объединенных Наций, то в ВОЗ ведется работа по всем девяти контрольным параметрам, предложенным в докладе; для этой деятельности выделены кадровые и финансовые ресурсы. Определенных успехов удалось добиться и в отношении рекомендации 3 ОИГ об установлении крепких взаимодополняющих связей и получения эффекта синергизма между представителями ВОЗ в Группе ООН по вопросам коммуникации на уровне руководителей и в Рабочей группе по вопросам коммуникации и агитационно-разъяснительной деятельности в интересах дальнейшего укрепления потенциала системы Организации Объединенных Наций в области общественной информации и коммуникации. Секретариат регулярно взаимодействует с Группой ООН по вопросам коммуникации, участвуя в срочных информационных совещаниях, проводимых ПРООН, и в еженедельных встречах, проводимых в Нью-Йорке сотрудником Группы по вопросам коммуникации. Что касается рекомендации 4 ОИГ об укреплении потенциала в области общественной информации и коммуникации на местах в рамках организаций, то между сотрудниками по коммуникации в штаб-квартире, всех

¹ http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_ru_web.pdf?ua=1 (по состоянию на 17 марта 2017 г.)

² https://manual.who.int/eM_RelCont_Lib/03_2017_en_Annex%201_WHO%20Policy%20on%20Gender%20Equality%20in%20Staffing%20Policy%20final%20format%204Jan17.pdf (по состоянию на 27 марта 2017 г.)

³ https://www.unjui.org/ru/reports-notes/Documents/JIU_REP_2015_4_Russian.pdf (по состоянию на 17 марта 2017 г.)

региональных бюро и трети страновых бюро, где имеются такие сотрудники, идет активное взаимодействие. Принимаются меры для укрепления потенциала за счет активной реализации учебной программы в регионах и странах. Относительно рекомендаций 5 и 6 ОИГ о необходимости разработать эффективную стратегию использования социальных медиа и укреплять собственный потенциал в области управления присутствием организаций в социальных медиа, то ВОЗ использует социальные медиа в своих коммуникационных кампаниях, инициативах и другой деятельности; в Организации проводится обучение по вопросам контроля качества использования социальных медиа; кроме того, в настоящее время проводится обзор политики в отношении социальных медиа.

7. **«Обзор мероприятий и ресурсов, относящихся к деятельности в связи с изменением климата, в организациях системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/5)¹.** Выполнение рекомендации 1 ОИГ (руководители Наций должны представить на рассмотрение руководящих органов возглавляемых ими организаций долгосрочную общесистемную стратегию Организации Объединенных Наций в области изменения климата, учитывающую итоги двадцать первой сессии Конференции Сторон Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата (Париж, 30 ноября – 1 декабря 2015 г.), а также просить одобрить ее и предоставить поддержку, необходимую для ее эффективного осуществления) зависит от результатов работы Координационного совета руководителей системы Организации Объединенных Наций и его Комитета высокого уровня по программам над единой для всей системы ООН стратегией в отношении изменения климата, которая затем, при условии утверждения государствами-членами, может быть рассмотрена руководящими органами. Что касается рекомендаций 3 и 4 ОИГ (разработать общую методику определения критериев, позволяющих обеспечить дополнительное финансирование мер по адаптации и предотвращению изменения климата; содействовать формированию общей системы обмена информацией), то ВОЗ готовит заявление, чтобы стать учреждением-исполнителем Зеленого фонда для климата и совместно с Рамочной конвенцией Организации Объединенных Наций об изменении климата разрабатывает глобальную платформу для отслеживания прогресса стран в принятии мер реагирования на политическом уровне путем предоставления по отдельным странам основанных на фактических данных информационных досье по климатическим угрозам и рискам для здоровья. Наконец, следуя рекомендации 6 ОИГ (руководителям организаций следует добиваться того, чтобы их организации следовали руководящим принципам Группы Организации Объединенных Наций по вопросам развития в том, что касается интеграции вопросов изменения климата в контекст Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, и развивать существующие эффективные методы взаимодействия с соответствующими органами Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата в целях оказания помощи в решении вопросов, связанных с изменением климата, на страновом и региональном уровнях), ВОЗ активно участвует в разработке руководящих

¹ https://www.unjui.org/ru/reports-notes/Documents/JIU_REP_2015_5_Russian.pdf (по состоянию на 17 марта 2017 г.)

принципов Рамочной программы Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития и сопутствующих материалов. Кроме того, опубликованное в 2016 г. руководство по Стратегии ВОЗ по сотрудничеству со странами укрепляет взаимосвязь между стратегиями сотрудничества со странами и как Рамочной программой Организации Объединенных Наций по оказанию помощи в целях развития, так и Целями в области устойчивого развития.

8. **«Анализ внутриорганизационных услуг омбудсмена в масштабах системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/6)¹.** Что касается рекомендации 1 ОИГ (проанализировать, обновить и распространить в масштабах организаций положения о круге ведения омбудсмена, и используя механизм консультаций между персоналом и администрацией), то Секретариат подготовил пересмотренные положения о круге ведения, которые в настоящее время рассматриваются соответствующими заинтересованными сторонами в рамках Организации. Во исполнение рекомендации 2 ОИГ (следует включить вопросы, касающиеся услуг омбудсмена, в анкеты опросов персонала для повышения информированности персонала о функциях омбудсмена) в ВОЗ проводятся общеорганизационные обсуждения с участием заинтересованных сторон, занимающихся опросами персонала, а именно Департамента коммуникаций, ассоциаций персонала и партнеров по инициативе Секретариата «Уважение на рабочем месте». Рекомендация 3 ОИГ (обеспечить, чтобы персонал омбудсменов на местах имел возможность личных консультаций с омбудсменом другой организации системы Организации Объединенных Наций в том же месте службы) в настоящее время изучается с учетом того, что ее выполнение может иметь непредвиденные финансовые последствия. Что касается рекомендаций 6 и 7 ОИГ (включать постоянно профессиональную подготовку и сертификацию омбудсменов-практиков в стратегические рабочие планы бюро омбудсмена; наладить систему подотчетности и оценки подразделений омбудсмена и включить соответствующие положения в круг ведения омбудсмена), то обе эти рекомендации считаются выполненными. Признавая конкретный характер роли омбудсмена и принимая во внимание основные принципы его работы, в первую очередь независимость и нейтральность, деятельность омбудсмена в ВОЗ оценивается раз в год на основе договора о подотчетности с учетом соответствия определенному заранее комплексу целей, информация о которых доводится до всех сотрудников. Положения этого договора также регулируют вопросы обучения и аттестации омбудсменов-практиков. По итогам обсуждения выводов и рекомендаций данного доклада на четырнадцатом совещании сети омбудсменов и посредников Организации Объединенных Наций и связанных с ней международных организаций (Вена, 4-5 июля 2016 г.), была учреждена рабочая группа для подготовки проекта руководства по рассмотрению дел, что отвечает требованиям рекомендаций 4 и 8.

¹ https://www.unjiu.org/ru/reports-notes/Documents/JIU_REP_2015_6_Russian.pdf (по состоянию на 17 марта 2017 г.).

9. **«Планирование замещения кадров в системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2016/2)**¹. Следуя рекомендациям 2 и 3 ОИГ (разработать и внедрить соответствующие положения для стратегий планирования замещения кадров и определить руководящие принципы в отношении процесса планирования замещения кадров; принять целевые ориентиры, с тем чтобы обеспечить внедрение четкого процесса планирования замещения кадров), Организация разрабатывает стратегию планирования замещения кадров и необходимые практические инструменты (модели карьерного роста, семинары по карьерному росту, база данных о квалификации персонала, обучение сотрудников). Планирование замещения руководителей страновых бюро и территориальных подразделений ВОЗ осуществляется с 2009 г., при этом используется ростер одобренных кандидатов. С 2014 г. в Организации ежегодно проводится комплекс мероприятий для выходящих на пенсию сотрудников. Планированию замещения кадров будет уделяться больше внимания после того, как в 2019 г. станет обязательной Политика географической мобильности.

10. **«Предупреждение и выявление мошенничества и борьба с ним в организациях системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2016/4)**². Данный документ содержит 14 рекомендаций для руководителей организаций, 10 из которых уже выполнены или выполняются Организацией. Политика предотвращения мошенничества и сопутствующие руководящие принципы были введены в действие в ВОЗ в апреле 2005 г., при этом общая ответственность за предупреждение и выявление мошенничества, ненадлежащего расходования средств и иных неправомерных действий возложена на Генерального директора. В рамках проводимого ежегодно учебного курса для недавно назначенных руководителей подразделений в странах, территориях и районах, а также для всех сотрудников штаб-квартиры доводится информация об этических нормах поведения, информировании о нарушениях, защите от преследований и рисках, связанных с мошенничеством. Такие риски отдельно рассматриваются в ходе комплекса мероприятий по управлению риском, которые проводятся ежегодно с 2014 г., а информация о них ежегодно доводится до руководящих органов ВОЗ. Они также рассматриваются в системе внутреннего контроля³ и включены в контрольный перечень вопросов по проведению самооценки в рамках системы внутреннего контроля; к ежегодному финансовому отчету прилагается заявление о механизмах внутреннего контроля. Кроме того, оценка риска мошенничества включена в стандартный процесс планирования каждой проверки соблюдения и комплексной ревизии, проводимых на страновом уровне. Взаимодействие с негосударственными структурами, в том числе с поставщиками и партнерами по осуществлению

¹ https://www.unjiu.org/ru/reports-notes/Documents/JIU_REP_2016_2_Russian.pdf (по состоянию на 17 марта 2017 г.)

² https://www.unjiu.org/ru/reports-notes/Documents/JIU_REP_2016_4_Russian.pdf (по состоянию на 17 марта 2017 г.).

³ http://www.who.int/about/who_reform/who-internal-control-framework.pdf (по состоянию на 17 марта 2017 г.).

регулируется Механизмом взаимодействия с негосударственными структурами¹. Политика Секретариата в области информирования о нарушениях и защиты от преследований прямо предусматривает информирование о мошенничестве, а телефонная «горячая линия честности» служит централизованным каналом информирования о возможных неправомерных действиях². В Организации предусмотрены стандартные процедуры и руководящие принципы проведения расследований. В 2017 г. проводится внешняя оценка соблюдения этих процедур в операционной деятельности. Информация о предполагаемых случаях нарушений и прогресс в рассмотрении дел отслеживается, а соответствующие статистические данные передаются Независимому консультативному надзорному комитету экспертов. Кроме того, в рамках представляемой отчетности государствам-членам направляются резюме всех докладов о расследованиях с подробной информацией о возможном ущербе, рекомендациями по его возмещению и, в соответствующих случаях, сведениями о принятых дисциплинарных мерах. Секретариат систематически предпринимает попытки возместить ущерб от мошенничества и обеспечивает, чтобы запросы о содействии со стороны других соответствующих органов в каждом случае рассматривались своевременно и конструктивно. Ведется разработка ключевых показателей эффективности в плане проведения и завершения расследований; обеспечивается наличие адекватного функционала по предотвращению и обнаружению случаев мошенничества в системах автоматизации. Политика предотвращения мошенничества и сопутствующие руководящие принципы могут потребовать актуализации после того, как Координационный совет руководителей выработает единое определение понятий «мошенничество» и «партнеры по осуществлению», а также сформулирует ключевые показатели эффективности в плане борьбы с мошенничеством, опираясь на обсуждения в Пятом комитете Генеральной Ассамблеи Организации Объединенных Наций на ее возобновленной Семьдесят первой сессии в марте 2017 года.

ХОД ПРИНЯТИЯ И ВЫПОЛНЕНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ ОИГ

11. ВОЗ продолжает обеспечивать принятие мер по всем рекомендациям ОИГ, касающимся Организации. В Приложении к настоящему докладу приводится информация о ходе принятия и осуществления рекомендаций, вынесенных с 2013 по 2016 год.

ДЕЙСТВИЯ ДИРЕКТИВНЫХ/РУКОВОДЯЩИХ ОРГАНОВ

12. Директивным/руководящим органам адресованы следующие рекомендации ОИГ, содержащиеся в докладах, опубликованных в период с января 2015 г. по сентябрь 2016 года.

¹ http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_R10-ru.pdf, Приложение (по состоянию на 17 марта 2017 г.).

² См. также документ ЕВРВАС26/3.

13. **«Политика и практика в области общественной информации и коммуникации в системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/4).** Рекомендация 1 ОИГ гласит, что директивным/руководящим органам следует предложить исполнительным главам взять на вооружение девять контрольных параметров, предложенных в настоящем докладе, в целях усиления стратегической роли функции общественной информации и коммуникации в содействии достижению целей и решению приоритетных задач организаций, что тем самым помогло бы обеспечить глобальную поддержку их деятельности. Секретариат уже внедрил девять контрольных параметров; выделены необходимые кадровые и финансовые ресурсы.

14. **«Обзор мероприятий и ресурсов, относящихся к деятельности в связи с изменением климата, в организациях системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/5).** Согласно рекомендации 2 ОИГ руководящим органам следует поддерживать и поощрять участие их соответствующих организаций, которые занимаются межсекторальными видами деятельности, прямо или косвенно связанными с изменением климата, в реализации общесистемной стратегии Организации Объединенных Наций по борьбе с изменением климата сообразно итогам двадцать первой сессии Конференции Сторон Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата (Париж, 30 ноября – 1 декабря 2015 г.).

15. **«Анализ внутриорганизационных услуг омбудсмена в масштабах системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2015/6).** Рекомендация 5 ОИГ гласит, что директивным органам следует предоставить омбудсмену возможность регулярно представлять им доклады по выявленным системным вопросам.

16. **«Планирование замещения кадров в системе Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2016/2).** В рекомендации 1 ОИГ директивным/руководящим органам предлагается выполнять свою надзорную функцию и изучить причины отсутствия и/или задержки внедрения официальной системы планирования замещения кадров в их соответствующих организациях, включая вопрос об адекватности имеющихся финансовых средств.

17. **«Предупреждение и выявление мошенничества и борьба с ним в организациях системы Организации Объединенных Наций» (документ JIU/REP/2016/4).** В соответствии с рекомендацией 16 ОИГ директивным и руководящим органам следует: включить в свои повестки дня на постоянной или долгосрочной основе пункт, касающийся предупреждения и выявления мошенничества и борьбы с ним; проводить ежегодный обзор сводных всеобъемлющих управленческих докладов о политике и деятельности по борьбе с мошенничеством, представляемых исполнительными главами; и осуществлять на высоком уровне руководящие и надзорные функции в отношении вопросов, связанных с мошенничеством. Отчетность, представляемая руководящим органам ВОЗ, включает соответствующую информацию из ежегодного доклада Независимого консультативного надзорного комитета экспертов, соответствующий пункт включен в повестку дня Комитета на постоянной основе.

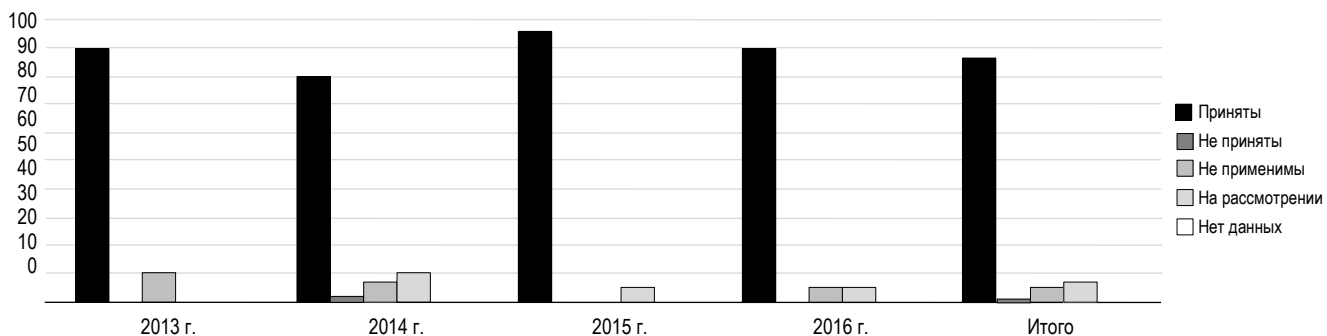
ДЕЙСТВИЯ КОМИТЕТА ПО ПРОГРАММНЫМ, БЮДЖЕТНЫМ И АДМИНИСТРАТИВНЫМ ВОПРОСАМ

18. Комитету предлагается принять настоящий доклад к сведению и рассмотреть содержащиеся в докладах ОИГ рекомендации, требующие действий со стороны директивных/руководящих органов ВОЗ.

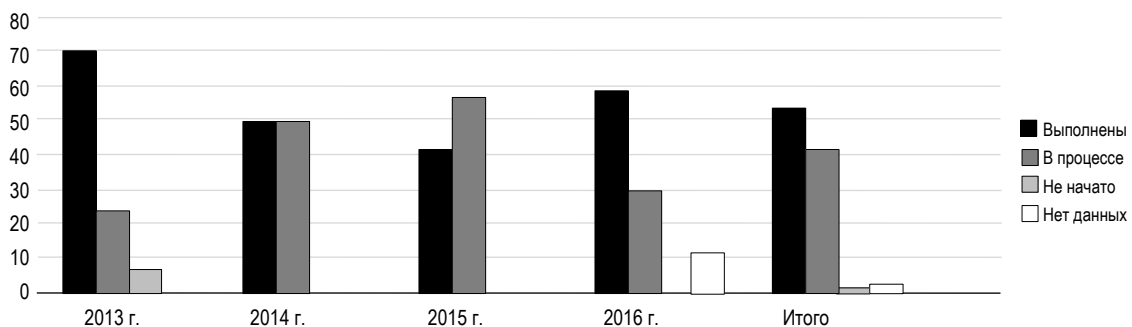
ПРИЛОЖЕНИЕ

ПОКАЗАТЕЛИ ПРИНЯТИЯ И ВЫПОЛНЕНИЯ РЕКОМЕНДАЦИЙ
В РАЗБИВКЕ ПО ПЕРИОДАМ (В ПРОЦЕНТАХ)¹

Принятие



Выполнение



= = =

¹ Информация получена из системы отслеживания, размещенной на веб-сайте ОИГ (по состоянию на 23 февраля 2017 г.).